

Pengaruh Transformasi Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Boalemo

Zulaiha Kadjintuni¹, Udin Hamim², Lisda Van Gobel³

^{1,2,3} Universitas Bina Taruna Gorontalo, Indonesia

Corresponding Author : ✉ Zulaihakadjintuni81@gmail.com

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Boalemo, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Boalemo (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Boalemo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, sampel berjumlah 83 orang responden pegawai pada pemerintah Kabupaten Boalemo, analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Secara parsial terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Pemerintah Kabupaten Boalemo dengan nilai determinan sebesar 3,9 %. Artinya bahwa apabila transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional jika terus ditingkatkan maka kinerja pegawai pada pemerintah Kabupaten Boalemo akan semakin menurun.(2) Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Pemerintah Kabupaten Boalemo dengan nilai determinan sebesar 37,4%. Artinya bahwa apabila motivasi kerja terus ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. (3) Secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Pemerintah Kabupaten Boalemo dengan nilai determinan sebesar 49,6%. Artinya bahwa semakin tinggi transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional, dan motivasi kerja yang diberikan terhadap pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada pemerintah Kabupaten Boalemo.

Transformasi Jabatan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ARTICLE INFO

Article history:

Received

15 Juli 2023

Revised

10 August 2023

Accepted

07 November 2023

Key Word

How to cite

Doi

<https://pusdikra-publishing.com/index.php/jecs>

[10.51178/jecs.v5i1.1579](https://doi.org/10.51178/jecs.v5i1.1579)



This work is licensed under a

[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai menjadi fokus perhatian khusus dalam organisasi, sebab keberhasilan maupun kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan berkaitan erat dengan kinerja para pegawai yang ada didalamnya. Aparatur Pemerintahan merupakan tiang dari pemerintahan yang juga disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil, sehingga kinerja mereka perlu ditingkatkan agar pelayanan yang diberikan ke masyarakat menjadi lebih baik. Berdasarkan paparan data dari oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) pada tahun 2018 bahwa sekitar 30% atau 1,35 juta Pegawai Negeri Sipil tergolong berkinerja buruk dan juga diungkapkan oleh Deputy Bidang Reformasi Birokrasi Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan Kemenpan-RB Muhammad Yusuf Ateh dalam acara evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Reformasi Birokrasi di Semarang bahwa masih banyak pegawai yang belum bisa bekerja maksimal, belum tahu tugas dan kewajibannya dalam bekerja.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai diantaranya adalah transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional atau bisa disebut penyederhanaan birokrasi. (Welan et al., 2019) Transformasi organisasi pemerintah perlu terus diarahkan ke dalam perubahan dari desain lama yang kurang kondusif ke desain baru yang lebih kondusif untuk terus mengembangkan inovasi, manajemen inovasi dan mengelola risiko serta integrasi organisasi dalam membangun kolaborasi dan sinergitas. Inovasi tingkat organisasi menjadikan pertumbuhan dan berkembangnya kreativitas yang tidak terkungkung oleh hirarki yang ketat, hal ini memerlukan adanya perubahan struktur organisasi, proses komunikasi dan koordinasi dan menghilangkan hambatan-hambatan struktural. (Rahadian, 2019) Struktur organisasi pemerintah yang selama ini mekanistik, hierarkis birokratis, departementalisasi yang kaku, formalisasi tinggi dan dan sentralistik perlu terus ditransformasi ke arah organisasi yang organik, yang ditandai dengan informasi yang mengalir bebas, formalisasi rendah dan tim lintas fungsi, guna menjawab ketidakpastian yang tinggi dan lingkungan strategis organisasi pemerintah yang semakin dinamis dan kompleksitas yang tinggi.

Pemerintah Daerah Kabupaten Boalemo memiliki ± 3101 ASN yang terbagi ke 49 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Seluruh SKPD mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk melayani kebutuhan masyarakat. Sehingga para pegawai dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya ke arah yang lebih baik. Kinerja pegawai dilihat berdasarkan peraturan MENPAN-RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara. Dimana berdasarkan peraturan ini Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dilihat dari 2 (dua) kategori yaitu hasil kerja dan perilaku kerja. Hasil kerja meliputi ukuran keberhasilan/indikator kinerja individu, target dan perpektif sementara perilaku kerja meliputi berorientasi pelayanan, akuntabel, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Adapun data kinerja pegawai pada di lingkungan

Pemerintah Daerah Kabupaten Bolaemo pada tahun 2022 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.
Data Kinerja PNS Pemerintah Daerah Kab. Boalemo Tahun 2022

No	Jenjang Jabatan Struktural	Jumlah Pegawai	Kategori Penilaian		
			Hasil Kerja	Perilaku Kerja	Predikat
1	Eselon II	31	Sesuai ekspekstasi	Diatas ekspekstasi	Baik
2	Eselon III	131	Sesuai ekspekstasi	Diatas ekspekstasi	Baik
3	Eselon IV	485	Sesuai ekspekstasi	Diatas ekspekstasi	Baik

Sumber: Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Boalemo

Evaluasi kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Boalemo menjelaskan bahwa selama ini Daftar Penilaian Pegawai (DP3) hanya bersifat satu arah, karena hal ini dilakukan secara langsung oleh atasan atau pimpinan pada setiap SKPD tanpa memperhatikan output kinerja atau hasil dari pekerjaan dari pegawai yang bersangkutan. Penilaian seperti ini tentunya menimbulkan ketidakadilan dalam penilaian bagi pegawai yang benar-benar bekerja dan pegawai yang kurang dalam melakukan pekerjaan. Dimana penilaian seperti ini hanya bersifat umum tanpa menggambarkan output dari hasil kinerja masing-masing pegawai yang ada di SKPD. Sehingga akan terlihat sama penilaiannya antara pegawai yang kinerjanya baik dan pegawai yang kinerjanya kurang baik. Sistem penilaian kinerja juga selama ini dilaksanakan biasanya hanya untuk memenuhi kebutuhan apabila pegawai yang bersangkutan akan mengurus kenaikan jabatan/pangkat ataupun pengurusan kepegawain lainnya. SKPD Pemerintah Kabupaten Boalemo bahwa permasalahan kinerja pegawai masih harus ditingkatkan menjadi lebih efektif dan efisien. Hal ini dilihat dari masih adanya permasalahan kinerja pegawai, yaitu kualitas kerja pegawai yang masih kurang maksimal yang ditunjukkan dengan belum handalnya beberapa pegawai dalam merealisasikan target pencapaian laporan program kegiatan. Contohnya seperti masih terdapatnya capaian target program yang belum maksimal atau belum sesuai harapan organisasi sehingga berdampak pada tujuan organisasi perangkat daerah. Masalah selanjutnya adalah pemanfaatan waktu kerja oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan belum menunjukkan ketepatan waktu seperti adanya beberapa pegawai yang menunda-nunda pekerjaan, sehingga waktu penyelesaiannya tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam target kinerja harian. tingkat keberhasilan dari suatu instansi akan dilihat dari berapa efektifnya kinerja pegawai

(Gintulangi & Arsana, 2021). Serta masih rendahnya inisiatif pegawai dalam bekerja yang terlihat dari sikap beberapa pegawai yang cenderung masih menunggu perintah dari pimpinan ketimbang melakukan inovasi-inovasi dalam pekerjaan. Masalah lainnya adalah masih kurangnya kemampuan pegawai dalam mengoperasikan teknologi informasi seperti laptop/komputer hal dapat dilihat dari para pegawai yang sudah usia lanjut, dimana mereka ini memang sudah tidak mengikuti perkembangan zaman teknologi sehingga dapat memperlambat pelayanan kepada masyarakat (Seran et al., 2021). Kemudian komunikasi yang terjalin antar pegawai masih kaku, yang terlihat dari kakunya pegawai dalam berinteraksi dengan pegawai lain.

Belum optimalnya kinerja pegawai di lingkungan pemerintah Kabupaten Boalemo diduga dipengaruhi oleh adanya transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional. Dimana pemerintah Kabupaten Boalemo sejak tahun 2019 telah melakukan proses transformasi jabatan struktural secara bertahap ke jabatan fungsional. Hal ini dilakukan dalam rangka penyederhanaan birokrasi mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional.

Penyetaraan jabatan administrasi pada Pemerintah Kabupaten Boalemo meliputi pengalihan jabatan administrasi (jabatan struktural Pengawas/Eselon IV) ke Jabatan fungsional dengan jenjang ahli muda. Penyetaraan tersebut dilaksanakan tanpa memperhatikan jenjang jabatan dan golongan ruang yang melekat pada pejabat pengawas (Eselon IV) yang disetarakan. Namun dengan kriteria bahwa pejabat yang diusulkan dalam penyetaraan Jabatan merupakan Pejabat struktural (Pengawas/Eselon IV) yang pada saat penyederhanaan struktur organisasi duduk dalam jabatan yang terdampak penyederhanaan struktur organisasi.

Mekanisme Pengalihan jabatan struktural ke Jabatan Fungsional pada pemerintah Kabupaten Boalemo dilaksanakan melalui beberapa tahap yakni, Identifikasi Jabatan administrator (Jabatan struktural Eselon IV), pemetaan jabatan dan Pejabat administrasi yang terdampak penyederhanaan struktur, pengusulan hasil identifikasi penyederhanaan struktur Persetujuan/rekomendasi hasil penyederhanaan struktur, Pengusulan Penyetaraan Jabatan administrator (Jabatan Struktural Pengawas/Eselon IV), Persetujuan Hasil Penyetaraan Jabatan administrasi (Jabatan Struktural Pengawas/Eselon IV) dan Pengangkatan/Pelantikan Jabatan Administrasi (Jabatan Struktural Pengawas/Eselon IV). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan pemerintah Kabupaten Boalemo adalah motivasi kerja. Seorang pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dalam

bekerja, maka akan menunjukkan usaha yang keras atau kegigihan dalam memecahkan masalah. Akan tetapi hal ini tidak berjalan dengan optimal karena banyak pegawai yang sudah dialihkan menjadi pejabat fungsional mengalami penurunan motivasi kerja tentunya hal ini disebabkan oleh tunjangan yang sedikit, pengembangan karir yang tidak jelas. Sehingga kondisi ini menyebabkan kinerja dari pegawai menurun.

Hipotesis penelitian ini adalah 1) Apakah terdapat pengaruh transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Boalemo? 2) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Boalemo? 3) Apakah terdapat pengaruh transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Boalemo?

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey dan jenis penelitiannya yaitu penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menurut : tempat, data, tujuan, tingkat eksplanasi, pendekatan dan tipenya, seperti yang dikemukakan oleh (Setyosari, 2016). Penelitian ini dilakukan di pemerintah daerah Kabupaten Boalemo Provinsi Gorontalo populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kabupaten Boalemo yang berjumlah 501 orang kemudian dilakukan penarikan sample dengan menggunakan Rumus Slovin;

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar Nilai

e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian.

Berdasarkan rumus di atas maka jumlah responden dalam penelitian ini adalah 83. Pengambilan sample dilakukan dengan teknik *simple random sampling*. Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data

kuantitatif dengan dua sumber data yaitu primer dan sekunder. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dengan menggunakan bentuk umum dari persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y : Peningkatan Kinerja Pegawai

a : Konstanta

X1 : Transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional

X2 : Motivasi kerja

B₁,b₂ : besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

E : eror

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi maka dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan tingkat multikolinieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai ≥ 10 . Uji multikolinieritas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh data seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.
Uji Multikolinieritas Coefficients

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	23,703	6,161		3,847	,000		
Transformasi Jabatan Struktural ke Fungsional	-,320	,077	-,530	4,177	,000	,425	2,355
Motivasi Kerja	,844	,109	,979	7,711	,000	,425	2,355

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai, Sumber: Data Olahan SPSS 20, (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel tranformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional, dan motivasi kerja memiliki nilai tolerance 0,425 dan VIF 2,355. Semua variabel yang digunakan sebagai predictor model regresi menunjukkan nila VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada dibawah 10 dan nilai tolerance semua variabel berada diatas 0,10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, yang berarti bahwa semua variabel dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for windows versi 20. Adapun hasil pengolahan data adalah sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized	Standardized			
	Coefficients	Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,387	7,053		2,040	,045
1 Transformasi Jabatan Struktural ke Fungsional	-,456	,104	-,503	4,397	,000
Motivasi Kerja	1,094	,128	,974	8,517	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Sumber: Data Olohan SPSS 20, 2023).

Berdasarkan tabel diatas, dapat dibuat model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + e$$

$$Y = 14,387 + -0,456x1 + 1,094x2 + + e$$

Dimana:

α : Constant

Y : Kinerja Pegawai

X1 : Transformasi Jabatan Sturuktural ke Fungsional

X2 : Motivasi Kerja
e : eror

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta dari unstandardized coefficients. Dari output di atas, nilainya sebesar 14,387. Angka ini merupakan angka konstanta yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional (X1) dan Motivasi kerja (X2), maka nilai konsisten Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 14,387.
2. Nilai koefisien regresi variabel transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional (X1) adalah sebesar -0,456 artinya jika variabel transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional berubah satu satuan maka kinerja pegawai akan berubah sebesar -0,456. Tanda negatif pada nilai koefisien regresi tersebut menandakan hubungan yang tidak searah antara variabel transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional dengan kinerja pegawai, artinya apabila variabel transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin menurun.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah sebesar 1,094 artinya jika variabel motivasi kerja berubah satu satuan maka kinerja pegawai akan berubah sebesar 1,094. Tanda positif pada nilai koefisien regresi tersebut menandakan hubungan yang searah antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, artinya apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Pembahasan

Pengaruh Transformasi Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa, berdasarkan teknik pengumpulan data melalui pembagian angket dan kuesioner kepada 83 responden pada pemerintah Kabupaten Boalemo. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh hasil, nilai t hitung sebesar -4,397 yang lebih besar dari nilai t Tabel yang disyaratkan sebesar -1,990 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau sebesar 0,0% yang ternyata lebih kecil dari nilai signifikansi yang disyaratkan yaitu sebesar 0,05 atau 5%. Dengan demikian, pada penelitian ini transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional (X1) secara parsial dinyatakan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesa yang menyatakan variabel transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima.

Kontribusi atau sumbangan pengaruh yang diberikan oleh transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional adalah sebesar 3,9%. Selebihnya 96,1 % tentunya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Sementara hubungan antara transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional dengan kinerja pegawai dikategorikan sangat lemah.

Hasil penelitian mengandung arti bahwa ternyata transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional berpengaruh secara negatif terhadap kinerja pegawai pada pemerintah Kabupaten Boalemo. Pengaruh negatif menandakan bahwa apabila transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional terus ditingkatkan maka kinerja pegawai pada pemerintah Kabupaten Boalemo akan semakin menurun. Setiap pegawai perlu ditingkatkan dalam menjaga kelangsungan dan menjamin adanya ketenangan dalam menyelesaikan pekerjaan (Gintulangi & Arsana, 2021).

Sesuai dengan diskusi atau wawancara dengan beberapa pegawai yang juga merupakan responden dalam penelitian ada beberapa alasan yang menyebabkan transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional ini berpengaruh secara negatif terhadap kinerja pegawai, diantaranya adalah:

- a) Adanya beberapa responden yang menduduki jabatan fungsional tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang dimiliki. Hal ini tentunya akan memiliki dampak pada pelaksanaan tugas yang bersangkutan meskipun dapat menjalankannya tetapi akan kurang maksimal dari segi produktifitas kerja yang akan di dapat.
- b) Jabatan fungsional merupakan jenis pekerjaan yang menuntut pegawai harus dapat bekerja secara mandiri dan dituntut untuk mau terus berusaha meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan dan upaya untuk pengembangan profesi. Hal ini tentunya akan sangat baik jika memiliki bekal serta minat dan bakat pegawai yang bersangkutan. Pada kasus peralihan jabatan ini terdapat beberapa pejabat struktural yang beralih ke fungsional tetapi tidak sesuai dengan minat, bakat dan kemampuannya sehingga akan berdampak pada upaya peningkatan dan pengembangan kompetensi serta dalam pelaksanaan tugas sehari-harinya.
- c) Masih adanya penempatan pegawai pada unit kerja yang kurang sesuai dengan jabatan fungsional yang diduduki. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai sebagai pejabat fungsional karena bidang pekerjaan yang dilaksanakan atau yang ada di unit kerjanya kurang sesuai dengan jabatan fungsional yang diduduki.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian (Wahyuningsih et al., 2022) dengan judul penelitian Pengaruh Peralihan Jabatan Struktural Ke Jabatan Fungsional Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai

Di Universitas Jenderal Soedirman. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial variabel peralihan jabatan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Adapun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratama et al., 2022) dengan judul penelitian Pengaruh Penyederhanaan Birokrasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Lingkup Bps Se- Provinsi Maluku Utara (Studi Tentang Pengalihan Jabatan Struktural Ke Jabatan Fungsional). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penyederhanaan birokrasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja, semakin diberlakukannya penyeteraan jabatan struktural ke jabatan fungsional akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai demikian juga sebaliknya.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa, berdasarkan tehnik pengumpulan data melalui pembagian angket dan kuesioner kepada 83 responden pada pemerintah Kabupaten Boalemo. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh hasil, nilai t hitung sebesar 8,517 yang lebih besar dari dari nilai t Tabel yang disyaratkan sebesar 1,990 dengan tingkat signfikansi sebesar 0,000 atau sebesar 0,0% yang ternyata lebih kecil dari nilai signifikansi yang disyaratkan yaitu sebesar 0,05 atau 5%. Dengan demikian, pada penelitian ini motivasi kerja (X2) secara parsial dinyatakan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesa yang menyatakan variabel motivasi kerja (X2) memiliki peparuh terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima. Kontribusi atau sumbangan pengaruh yang diberikan oleh motivasi kerja adalah sebesar 37,4%. Selebihnya 62,6% tentunya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Sementara untuk tingkat hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai berada dalam kategori kuat. Hasil penelitian ini mengandung arti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai pemerintah Kabupaten Boalemo, pengaruh positif menandakan bahwa apabila motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini membuktikan pendapat dari Bateman dan Snell ((Chatton, 2017)) pada Australian Journal of Basic and Applied Sciences menjelaskan bahwa motivasi adalah kekuatan yang menyegarkan, dan mengarahkan kerja seseorang menuju tercapainya suatu tujuan. Oleh karena itu, motivasi menjadi salah satu isu terpenting dan faktor efektif pada kinerja pekerjaan dan kebutuhan untuk memimpin karyawan menuju tujuan utama. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ((Taufik & Supriadi, 2022)) dengan judul Pengaruh Penyederhanaan Birokrasi, Motivasi Kerja, Dan

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Aparatur Sipil Negara Upn "Veteran" Jakarta. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dari pegawai akan berdampak pada komitmen kerja yang akan berpengaruh positif dalam peningkatan kinerja pegawai. Penelitian lainnya yaitu yang dilakukan oleh (Wahyuningsih, S., Suswati, Y. S. W., Santoso, D., & Ekowati, 2022) judul penelitian Pengaruh Peralihan Jabatan Struktural Ke Jabatan Fungsional Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Di Universitas Jenderal Soedirman. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Dimana Adanya pelatihan/diklat yang dapat diikuti para pejabat fungsional hasil penyetaraan jabatan sehingga dapat menjadi media belajar untuk lebih mengetahui bidang kerja serta tugas-tugas dan fungsi dari jabatan fungsional yang baru diduduki. Sementara hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hapsari & Laura, 2022) dengan judul penelitian Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa motivasi yang ada pada pegawai tidak mempengaruhi kinerja pegawai, karena kinerja yang dilakukan oleh pegawai merupakan kewajiban dalam menyelesaikan pekerjaan dan harus mencapai target sasaran kinerja.

Pengaruh Transformasi Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional (X1), Motivasi Kerja (X2), secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil, nilai F Hitung sebesar 39,395 yang ternyata lebih besar dari nilai F Tabel yang dipersyaratkan yaitu sebesar 3,109 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 atau sebesar 0% yang ternyata lebih kecil dari nilai signifikansi yang disyaratkan yaitu sebesar 0,05 atau 5% dan nilai korelasi r sebesar 0,704, hal ini berarti bahwa semakin tinggi transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional, dan motivasi kerja yang diberikan terhadap pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada pemerintah Kabupaten Boalemo. Begitu pula sebaliknya semakin rendah transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap pegawai maka semakin rendah pula kinerja pegawai pada pemerintah Kabupaten Boalemo.

Kontribusi atau sumbangan pengaruh transformasi jabatan struktural ke

jabatan fungsional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 49,6%. sedangkan sisanya 50,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan dan faktor lainnya. Sementara untuk tingkat hubungan transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai berada dalam kategori kuat. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa variabel transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional (X1), Motivasi Kerja (X2), secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini mengandung arti bahwa secara bersama-sama transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai pemerintah Kabupaten Boalemo, pengaruh positif menandakan bahwa apabila transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional dan motivasi kerja secara bersama-sama ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuningsih, S., Suswati, Y. S. W., Santoso, D., & Ekowati, 2022) judul penelitian Pengaruh Peralihan Jabatan Struktural Ke Jabatan Fungsional Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Di Universitas Jenderal Soedirman. Penelitian ini menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan dari hasil penelitian Pengaruh Peralihan Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional dan Motivasi Kerja terhadap Produktifitas Kerja Pegawai di Universitas Jenderal Soedirman bahwa variabel peralihan jabatan struktural ke jabatan fungsional (X1) dan Variabel motivasi kerja (X2) jika diuji secara simultan atau bersama-sama keduanya berpengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai. Penelitiannya lainnya yang dilakukan oleh (M & Supriadi, 2022) dengan judul penelitian Pengaruh Penyederhanaan Birokrasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Aparatur Sipil Negara Upn "Veteran" Jakarta. Hasil penelitian berkesimpulan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel X1 (penyederhanaan birokrasi), variabel X2 (motivasi kerja), dan variabel X3 (kepuasan kerja) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang penting tentang pentingnya penyederhanaan birokrasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di UPN "Veteran" Jakarta, sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada publik

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut ini:

1. Secara parsial transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional (X1) memiliki hubungan yang sangat lemah serta berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Pemerintah Kabupaten Boalemo sebesar 0,039 atau 3,9%. Artinya bahwa apabila transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional jika terus dilakukan maka kinerja pegawai pada pemerintah Kabupaten Boalemo akan semakin menurun.
2. Secara parsial motivasi kerja (X2) memiliki hubungan yang kuat serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Pemerintah Kabupaten Boalemo sebesar 0,374 atau 37,4%. Artinya bahwa apabila motivasi kerja terus ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
3. Secara simultan atau bersama-sama transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki hubungan yang kuat serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Pemerintah Kabupaten Boalemo sebesar 0,496 atau 49,6%. Artinya bahwa apabila transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional dan motivasi kerja secara bersama-sama ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Chatton, A. N. (2017). *Trik Ampuh Pembangkit Semangat Kerja Karyawan Anda*. Laksana.
- Gintulangi, S. O., & Arsana, I. K. S. (2021). Pengaruh Kemampuan Manajemen Konflik, Kontrol Stres Kerja Dan Self-Efficacy Pada Kinerja Guru. *Aksiologi: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 40-46.
- Hapsari, N., & Laura, N. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1552-1569.
- Pratama, A., Rajak, A., & Sabuhari, R. (2022). Pengaruh Penyederhanaan Birokrasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Lingkup Bps Se-Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 712-728.
- Rahadian, A. H. (2019). Revitalisasi Birokrasi Melalui Transformasi Birokrasi Menuju E-Governance Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Prosiding Seminar STIAMI*, 6(1), 85-94.
- Seran, C. G., Laloma, A., & Londa, V. (2021). Kinerja Guru Sekolah Dasar di

- Masa Pandemi Covid-19 Studi di SD Inpres Tateli Kecamatan Mandolang Kabupaten Minahasa. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(99).
- Setyosari, H. P. (2016). *Metode penelitian pendidikan & pengembangan*. Prenada Media.
- Taufik, M., & Supriadi, Y. N. (2022). Pengaruh Penyederhanaan Birokrasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Aparatur Sipil Negara UPN "Veteran" Jakarta. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(10), 17528-17541.
- Wahyuningsih, S., Suswati, Y. S. W., Santoso, D., & Ekowati, S. (2022). PENGARUH PERALIHAN JABATAN STRUKTURAL KE JABATAN FUNGSIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN. *Prosiding Seminar Nasional LPPM Unsoed*, 11(1).
- Welan, V. P. R., Kawung, G. M. V, & Tumangkeng, S. Y. L. (2019). Peran dana desa dalam memberdayakan ekonomi masyarakat Desa Ranowangko Kecamatan Tombariri. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 19(04).